

VÝVOJ GPG A JEHO DETERMINANTY V ČR
- EMPIRICKÁ EVIDENCE –
DEVELOPMENT OF GPG AND ITS DETERMINANTS
IN THE CZECH REPUBLIC
- EMPIRICAL EVIDENCE -

Drahomíra Zajičková - Miroslav Zajíček

Abstract

A question of causes and a nature of persistent Gender Pay Gap (GPG) is a major one having long-term consequences for individuals and for the society as a whole. In the Czech Republic there is no legal basis for any kind of discrimination, however, empirical data show substantial differences in average income between men and women. The gap persistently amounts to more than 20 % with women as a disadvantageous group. Wage gap differs according to a particular part of a labor market. Basic categories that can be traced when analyzing GPG are: education, type of employment, age and number of children. GPG is driven by many factor of which a dominant ones are the interruption of employment due to maternal leave or due to care for elder family members, self-selection of women to low – income professions dominated by them, a higher risk aversion of women and preference for certainty at lower level of hierarchy.

Key words: gender pay gap, wages, development, determinants

JEL Code: J16, J31

1 Vymezení základních pojmů, zdroj a charakter dat

Disproporce v odměňování mezi muži a ženami je v zahraničí, ale dnes rovněž i v české literatuře označovaná jako Gender Pay Gap (GPG)¹. GPG je v absolutních hodnotách vyjádřený vztahem $GPG = Wm - Wf$ a v relativních hodnotách vztahem:

$$GPG = (Wm - Wf) / Wm * 100,$$

¹ Ve statistikách Eurostatu nalezneme tuto veličinu pod pojmem Unadjusted GPG (neočistěný GPG). Název vypovídá o charakteru této veličiny jako nepodmíněné a ničím neupravené, popisující aritmetický rozdíl ve výdělích mezi ženami a muži – bez ohledu na jejich příčiny. Z podstaty konstrukce, tak z existence pozitivního GPG nelze usuzovat na výši diskriminace v odměňování.

kde W_m je hrubá hodinová mzda mužského zaměstnance a W_f je hrubá hodinová mzda zaměstnankyně (Eurostat, 2006). Mzdové rozdíly však můžeme vyjádřit i na základě hrubých průměrných nebo mediánových mezd (ČSÚ, 2016).

2 Empirické údaje o rozsahu GPG

V bývalém Československu byl gender nejdůležitější vysvětlující proměnnou mzdové diferenciace. V porovnání s pohlavím a věkem měly kvalifikační předpoklady/vzdělání a náročnější charakter práce jen malý vliv (Večerník, 2001). Hlavním důvodem byla značná nivelizace mezd během socialismu. Po roce 1989 se význam nerovnosti podle pohlaví v ČR postupně snižoval; jestliže v roce 1988 činil GPG téměř 30 %, potom v roce 1999 dosáhla průměrná mzda žen 73 % mzdy mužů a na dnešní úroveň se GPG dostal zhruba v roce 2010. V současné době průměrná mzda žen dosahuje 24 094 Kč a průměrná mzda mužů činí 30 842 Kč. Rozdíl v odměňování tak představuje cca 22 % a je o 5 p.b. vyšší než průměr EU (GPG 16,7 %) a jeho výše řadí ČR v rámci EU k zemím s druhým největším rozdílem v odměňování.

Tab. 1: Vztahy průměrných hrubých mezd mužů a žen a GPG v období 1984 – 2015

rok	hrubá měsíční mzda (Kč)				poměr %		GPG
	celkem	muži	ženy	rozdíl ženy-muži	Ž/M	M/Ž	
1984	2 515	3 652	2 515	-1137	68,9	145,2	31,1
1988	2 801	3 968	2 801	-1167	70,6	141,7	29,4
1996	11 069	12 245	9 449	-2796	77,2	129,6	22,8
1997	12 572	14 166	10 730	-3436	75,7	132	24,3
1998	13 361	15 323	11 036	-4287	72	138,8	28,0
1999	14 097	16 109	11 793	-4316	73,2	136,6	26,8
2000	15 187	17 251	12 641	-4610	73,3	136,5	26,7
2005	21 674	24 271	18 221	-6050	75,1	133,2	24,9
2008	26 135	29 429	21 798	-7631	74,1	135,0	25,9
2010	25 116	27 660	21 931	-5729	79,3	126,1	20,7
2011	25 625	28 431	22 133	-6298	77,8	128,5	22,2
2012	26 033	28 873	22 496	-6377	77,9	128,3	22,1
2013	26 211	29 026	22 729	-6297	78,3	127,7	21,7
2014	26 802	29 721	23 203	-6518	78,1	128,1	21,9
2015	27 811	30 842	24 094	-6748	78,1	128,0	21,9

Pramen: Zajičková, D.: Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, VÚPSV, v.v.i, 2002; Zaostřeno na ženy a muže, ČSÚ, 2016; vlastní výpočty

3 Nerovnost mezd mužů a žen podle jednotlivých skupin

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami se projevují v různých částech pracovního trhu s různou intenzitou. Právě variabilita GPG mezi různými skupinami umožňuje zjistit prvotní příčiny tohoto stavu. Základními kategoriemi, které lze analyzovat z hlediska GPG jsou vzdělání, typ zaměstnání, věk a počet dětí (analyzovat jednotlivé vlivy nelze jednoznačně, uvažované faktory jsou navzájem závislé).

3.1 Věk a počet dětí

Při srovnání průměrných měsíčních mezd zaměstnanců podle věku je patrné, že u zaměstnanců mladších věkových kategorií (v současnosti až do věkové kategorie do 34 let) je dosahováno nejvyšší shody mezd – hlavním důvodem je fakt, že se postupně zvyšoval věk matek při narození prvního dítěte. Tyto výsledky mají svoji analogii i v zahraničí, např. Harris, Jones a Weinberg (2016) uvádí, že po zohlednění oboru studia, typu hospodaření (soukromý vs. veřejný sektor) je jediným vysvětlujícím faktorem rozdílu v příjmech mezi muži a ženami kombinace genderu, partnerského statusu a počtu dětí. Výdělky mužů a žen se po absolutoriu pohybují shodně – až do narození prvního dítěte. Ačkoliv výsledky této studie (zkoumaný vzorek bylo několik stovek studentů doktorského studia amerických univerzit) nelze automaticky zobecňovat, existuje velké množství dalších studií, které docházejí ke stejnému výsledku – např. Kaminsky, Geisler (2012), Goldin, Katz (2012) nebo Mason, Wolfinger, Goulden (2013).

Řada zahraničních studií (Waldfogel, 1998) potvrzuje mzdové znevýhodnění (tzv. "child penalty") ve výši 10 -15 % pro ženy s dětmi ve srovnání s bezdětnými. U žen s dětmi je méně pravděpodobná úspěšná pracovní kariéra. Stejně jako v zahraničí se v ČR genderové rozdíly v mediánu mezd (měsíční i hodinové) zvyšují s počtem dětí (Pytliková, 2015). Pro bezdětné se rozdíl pohybuje na úrovni 15 % a zvyšuje se s každým dalším dítětem; s jedním dítětem dosahuje rozdíl 20 %, se dvěma 32 % a se třemi a více dětmi 36 % (viz Tab. 2).

Tab. 2: Rozdíly v mediánu mzdy mezi muži a ženami ve věku 20-49 let v závislosti na počtu dětí

počet dětí	měsíční rozdíly* %	hodinové rozdíly* %
bez dětí	15,2	13,2
1 dítě	20,4	15,3
2 děti	32,0	26,0
3 a více dětí	36,4	29,1

Zdroj: Pytliková, M.: Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině, IDEA CERGE, 2015

*Pozn. * údaje za rok 2012*

Dopad „child penalty“ je ještě zvýrazněn i nižším počtem odpracovaných hodin žen oproti mužům (rozdíl u měsíčních výdělků je vyšší než u výdělků hodinových). Kromě počtu dětí však ovlivňuje mzdové rozdíly i věk dítěte; rozdíly dosahují maxima u nejmladších dětí a s rostoucím věkem dítěte klesají.

Tab. 3: Rozdíly v mediánu mzdy mezi muži a ženami ve věku 20-49 let podle věku nejmladšího dítěte v rodině

stáří dětí	měsíční rozdíly* %	hodinové rozdíly* %
bez dětí	15,2	13,2
dítě 3 - 5 let	39,0	27,0
dítě 6-9 let	36,5	26,3
dítě 10 - 15 let	30,2	24,9
dítě 16 - 18 let	29,8	27,5
dítě 18+	23,7	22,9

Zdroj: Pytliková, M.: Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině, IDEA CERGE, 2015

*Pozn. * údaje za rok 2012*

Naopak, mzdové znevýhodnění v závislosti na počtu dětí v rodině se neprojevuje ve výdělcích mužů. Muži s dětmi vydělávají více než muži bezdětní; zahraniční výzkumy odhadují tzv. manželskou prémii na 10 – 15 % (Jacobsen and Rayack, 1996; Korenman and Neumark, 1991; Loh, 1996), zároveň také pracují více hodin.

Zvětšování nepoměru mezd mužů a žen (ve středním věku) je tak z největší části způsobeno přerušením pracovní činnosti (zaměstnání) ženami z důvodu mateřství a následné péče o dítě; přes 60 % žen s dítětem do 3 let se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené (Bičáková, Kalíšková, 2015) a prodloužení celkové doby MD/RD o jeden rok je spojeno se snížením budoucích mezd o 1,1 %, a to až do odchodu do důchodu (Pytliková, 2015).

Tab. 4: Vývoj GPG podle věku v letech 1996-2015 (měsíční výdělky), v %

věk zaměstnanec	roky															
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
do 19 let	4,3	8,6	15,4	11,7	11,3	13,3	10,9	10,9	14,7	13,6	13,4	14,8	13,6	12,1	13,0	12,2
od 20 do 24 let	10,4	15,0	17,4	15,6	15,5	12,9	11,8	9,4	10,3	11,1	11,7	8,8	10,6	12,6	13,3	13,0
od 25 do 29 let	20,9	23,7	26,6	20,8	19,3	17,6	16,3	14,6	13,0	10,9	10,3	5,8	6,7	7,1	8,4	10,1
od 30 do 34 let	26,3	29,5	32,9	33,1	32,7	30,5	30,1	28,4	29,6	23,3	22,6	18,1	18,1	16,6	16,6	16,0
od 35 do 39 let	25,4	27,4	31,6	32,1	32,6	32,0	33,2	33,6	33,7	34,1	33,8	30,0	30,2	28,8	28,4	28,4
od 40 do 44 let	25,5	27,0	30,6	29,7	29,1	28,4	29,0	29,6	29,7	32,8	33,0	29,4	30,1	30,0	30,0	29,6
od 45 do 49 let	24,6	25,6	29,4	28,0	28,0	27,3	27,1	28,0	27,4	30,0	29,5	24,5	27,3	26,8	27,2	27,2
od 50 do 54 let	23,7	23,2	25,9	25,8	25,4	25,1	25,8	26,8	26,2	25,5	25,1	19,4	21,8	22,0	22,8	22,9
od 55 do 59 let	15,7	15,1	22,6	16,3	16,4	14,7	15,7	16,6	16,6	19,6	19,5	15,8	18,5	18,4	18,5	18,7
od 60 do 64 let	34,5	34,6	39,9	39,6	38,3	34,8	29,6	24,5	23,6	16,9	15,3	11,9	11,5	10,3	9,2	8,6
od 65 a více let	23,9	26,3	25,4	32,1	28,2	27,8	29,4	34,3	32,8	30,8	30,3	25,7	26,6	24,0	25,8	24,3
celkem ČR	22,8	24,3	28,0	26,8	26,7	25,6	25,4	25,4	25,1	25,2	24,9	20,7	22,1	21,7	21,9	21,9

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2009-2016, ČSÚ; Mzdová diferenciacie zaměstnanců 1996-2004, ČSÚ; vlastní výpočty

V zemích, kde je vysoká míra participace mužů na pracích v domácnostech a při péči o děti nebo kde existuje rozvinutá institucionální struktura zařízení péče o malé děti, je vyšší míra pracovní participace žen, nižší pay gap a zároveň vyšší fertilita (Doepke, Kindermann, 2017).

3.2 Vzdělání a charakter zaměstnání

Vzdělání patří obecně k nejvýznamnějším diferenciacním faktorům ovlivňujícím výši mzdy, nicméně před rokem 1989 byl jeho vliv při nivelizovaných příjmech obecně velmi slabý - vzdělání bylo považováno za veřejný statek, který nemusel být individuálně hodnocen (Večerník, 2001). Z hlediska vzdělání se v ČR zlepšuje vzdělanostní úroveň žen; zvyšuje se počet vysokoškolsky vzdělaných žen (VŠ 23,5 % žen) a setrvale klesá podíl žen se základním vzděláním. Vzdělanostní úroveň žen sama o sobě přestává být vysvětlující proměnnou mzdového rozdílu, je jí spíše vzdělanostní struktura spočívající v koncentraci žen do vzdělávacích oborů (pedagogika, humanitní a společenské vědy), jejichž absolventi na pracovním trhu mají nízké mzdy, které však nesouvisí přímo s výší vzdělání, nýbrž s oborem, který vykonávají. Naopak obory, jejichž absolventi na trhu získávají vysoké mzdy, tedy technické a přírodovědné obory, stále zůstávají doménou mužů (STEM vystuduje méně než 18 % žen).

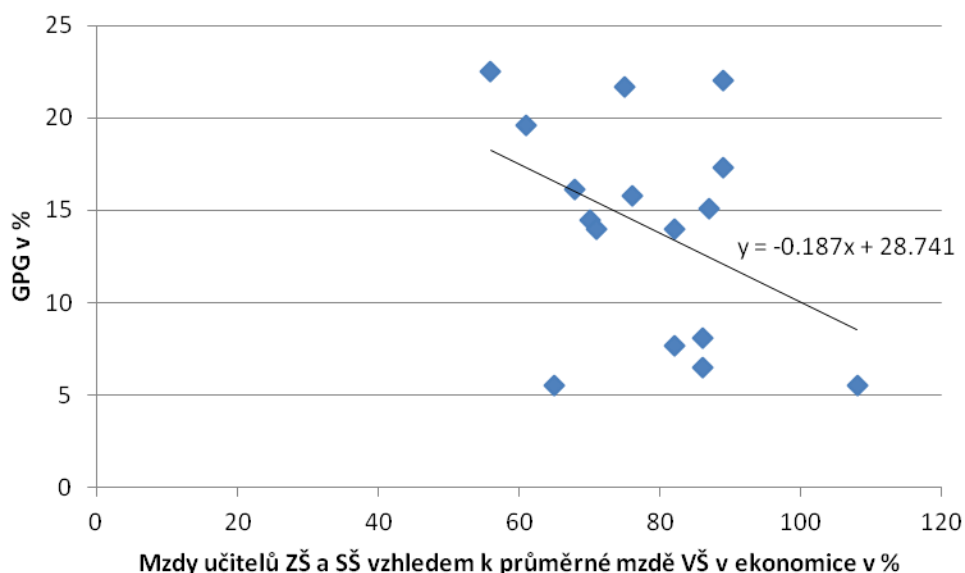
Tab. 5: Gender Pay Gap podle vzdělání v roce 2015

typ vzdělání	podíl zaměstnanců z jejich počtu		podíl žen z počtu zaměstnanců	rozdíl průměrné hodinové mzdy	
	M	Ž	%	Kč	GPG
základní a nedokončené	4,9	6,2	51,4	-18,0	15,60
střední bez maturity	39,8	26,0	35,5	-34,8	25,48
střední s maturitou	31,9	41,5	52,2	-35,1	19,75
vyšší odborné a bakalářské	3,7	6,6	59,6	-37,8	17,67
vysokoškolské	17,3	16,9	45,1	-81,5	27,68
neuvedeno	2,4	2,9	50,4	-28,9	18,14
celkem ČR	100,0	100,0	45,7	-36,6	20,39

Zdroj: Statistická ročenka MPSV, 2016, vlastní výpočty

Tento obrázek však není typický pouze pro ČR; koncentrace žen do určitých typů profesí vede k tomu, že pokud některé typy profesí mají nižší mzdy a jsou dostatečně početné, mohou do určité míry ovlivnit celý GPG (např. platy učitelů základní a středních škol, které jsou v ČR jedny z nejnižších na světě vzhledem k průměrným mzdám vysokoškoláků v ekonomice). Na Grafu 1 je vidět srovnání GPG a poměru mezd učitelů vůči průměru mezd VŠ vzdělané části populace v Evropských zemích.

G r a f 1: GPG a poměr mezd učitelů vůči průměrné mzdě vysokoškoláků



Vliv zaměstnání na rozdíly v příjmech je hojně dokumentován v literatuře (Treiman a Hartmann, 1981; Světová banka, 1994; nebo národních studie Terrell, 1992; Gonzales, 1991).

3.3 Klasifikace zaměstnání

Třídy klasifikace zaměstnání (CZ - ISCO) představují základní určení zaměstnanecké pozice v závislosti na dvou faktorech: a) kvalifikovanosti, b) odpovědnosti pracovního místa. V průběhu let dochází k pozvolnému vzlínání žen do vyšších kvalifikačních tříd. Nejvyšší stupeň feminizace můžeme nalézt v kategoriích úředníci (78 %) a pracovníci ve službách a prodeji (65 %), naopak nejméně v 7. hlavní třídě zaměstnání - řemeslníci, výrobci zpracovatelé (13 %) a u řídicích pracovníků (35 %). Nízké zastoupení žen zde přetrvává, přestože v posledních letech nastalo zvýšení vzdělanostní úrovně žen. Je zřejmé, že se jedná o jiné než vzdělanostní bariéry. Nízká participace žen má pravděpodobně souvislost s:

- a) bariérou skleněného stropu, velmi jemnou diskriminací bránící v přístupu ke všem ziskům a výhodám; tzv. neviditelnou bariérou, která odděluje ženy od nejvyšších postů,
- b) vlivem insider renty, kdy "insideři (zpravidla muži)" ve vedoucích pozicích volbou pracovních technik a metod (např. hodnocení práce podle odpracovaných hodin) upřednostňují a preferují svůj vlastní lidský kapitál (L'apinová, 2012),
- c) nerovnoměrně rozdělenou zátěží v péči o domácnost; výzkum (Mc Kinsey, 2016) prokázal souvislost mezi aspiracemi v oblasti vedení a manažerských pozic a množstvím zastávané práce v domácnosti,
- d) vyšší obavou žen z neúspěchu a jistějším setrváním na nižších pozicích. Neochota žen brát na sebe riziko a vystavit se konkurenci (např. přihlásit se do výběrového řízení na vyšší pozice).

Mzdový rozdíl je vysoký u náročných zaměstnání vyžadujících vysokou úroveň odbornosti, nižší je u méně náročných profesí. Nízké shody mezd je dosahováno rovněž v sedmé kategorii, kam spadají jednak profese vykonávané převážně mužskými pracovníky (s vysokými nároky na fyzickou sílu, ve ztížených pracovních podmínkách), tak povolání „typicky“ ženská; přetrvává tak historická tradice vyššího mzdového ocenění fyzicky namáhavé práce nad zručností či precizností. Systém odměňování, hodnocení a klasifikace prací je jedním z hlavních faktorů mzdové mezery mezi muži a ženami (Datta Gupta et al. 2001; Rubery 2005); tzv. efekt odměňování.

Tab. 6: Vývoj GPG podle klasifikace zaměstnání v letech 1996-2015, v %

ISCO	roky															
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
celkem	22,8	24,3	28,0	26,8	26,7	25,6	25,4	25,4	25,1	25,2	24,9	20,7	22,1	21,7	21,9	21,9
zaměstnanci v ozbrojených silách	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,5	3,7	3,8	1,2	0,9	-2,3	-3,5
řídící pracovníci	36,6	41,9	46,0	47,4	45,8	45,0	41,3	40,8	40,4	38,9	36,9	28,9	29,9	27,6	27,5	27,0
specialisté	20,5	27,3	31,4	33,2	31,7	29,2	25,9	26,5	26,3	28,9	29,4	25,3	28,1	27,6	27,7	27,9
techničtí a odborní pracovníci	24,8	26,4	28,7	27,9	29,6	28,5	25,5	24,8	24,7	23,1	23,5	18,9	19,6	19,5	19,9	19,8
úředníci	18,1	18,3	19,6	21,7	22,0	21,1	21,1	19,5	17,0	15,3	16,3	17,2	18,1	18,3	18,8	18,7
pracovníci ve službách a prodeji	27,9	40,7	29,4	25,7	25,5	25,5	25,5	25,2	24,9	22,4	18,6	14,6	14,3	14,1	15,2	16,0
kvalifikovaní pracovníci v zem., lesnictví a rybářství	13,8	17,3	16,5	16,4	15,3	14,4	11,3	13,3	13,2	13,8	11,6	11,7	11,8	10,5	10,8	11,4
řemeslníci a opraváři	31,4	29,7	32,3	32,1	30,8	31,7	28,8	30,3	30,6	31,1	30,3	26,2	24,8	24,6	23,9	24,1
obsluha strojů a zařízení, montéři	28,5	27,4	28,6	27,5	25,1	25,3	25,4	25,4	24,4	24,0	22,8	20,5	18,9	17,3	17,0	16,5
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	22,8	22,9	24,1	24,0	22,5	21,6	23,0	22,5	22,2	19,2	19,7	18,7	22,1	21,4	20,5	19,8

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2009-2016, ČSÚ; Mzdová diferenciacie zaměstnanců 1996-2004, ČSÚ; vlastní výpočty;

Pozn: - Údaj není k dispozici

Závěr

Princip spravedlivého odměňování je součástí každé demokratické společnosti, přesto rozdíly v úrovni mezd mužů a žen prokazují, že ženy dosahují oproti mužům všeobecně jak v souhrnu hospodářství, tj. na makroekonomické úrovni, tak v různých průřezech - ekonomicky organizačních (odvětví) i pracovních-profesních (mzdové tarifní stupně) nižší úroveň odměn za práci (výdělků, mezd, platů). Analýzy mzdového rozdílu prokazují rozsah souvislostí a vazeb mezi charakterem práce, konjunkturální situací, historickými determinantami a mzdovou úrovní a pozicí zaměstnanců - mužů a žen v hlavních národohospodářských odvětvích, včetně vlivu časových výpadků žen v pracovní kariéře způsobené péčí o děti (mateřská dovolená, další mateřská dovolená, péče o děti v případě nemoci, placená a neplacená volna aj.), vyšší podíl péče o rodinu v porovnání s muži, které hospodářská politika v případě ČR nezmiňuje (naopak, v případě daňového systému formou daňových odpisů na dítě spíše zvyšuje). Snížení GPG v ČR předpokládá významné strukturální změny v české ekonomice i ve vzdělávání a významně překračuje horizont jedné generace.

Literatura

1. Andersen, S., Ertac, S., Gneezy, U., List, J.A. & Sandra, S. (2013). „Gender, Competitiveness, and Socialization at a Young Age: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society“. *The Review of Economics and Statistics*, 95(4), 1438-1443
2. Bičáková, A., Kališková, K. (2015). *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*, IDEA CERGE, Praha
3. Buffington C., Cerf B., Jones Ch. a Weinberg B.A. (2016). „STEM Training and Early Career Outcomes of Female and Male Graduate Students: Evidence from UMETRICS Data Linked to the 2010 Census“, *American Economic Review*, Vol. 106, No. 5, pp. 333-38
4. Cahlíková, Cingl, Lively (2017). "How Stress Affects Performance and Competitiveness across Gender", CERGE-EI Working Paper Series No. 589
5. Doepke M., Kindermann F. (2017). „Proč ženy v Evropě nechtějí mít více dětí“, IDEA, Praha
6. Fischlová (Zajíčková) D. (2002). *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, návrh modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: [VÚPSV](#), 78 s.
7. Fischlová (Zajíčková) D. (2003). *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Průběžná zpráva. Praha: [VÚPSV](#), 90 s.
8. Fischlová (Zajíčková) D. (2005). *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: [VÚPSV](#), 61 s.
9. Gneezy, U., Niederle M., Rustichini A. (2003). “Performance in Competitive Environments: Gender Differences”, *Quarterly Journal of Economics*, CXVIII, 1049-1074
10. Goldin C., Katz L. F. (2012). „The Most Egalitarian of All Professions: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation“, NBER Working Paper No. 18410
11. Kaminski D., Geisler Ch. (2012). „Survival Analysis of Faculty Retention in Science and Engineering by Gender“, *Science* 335, 864, DOI: 10.1126/science.1214844
12. Ľapinová, E. *Rodový rozmer nerovnosti a chudoby na Slovensku a v Európskej únii*, Inštitút ekonomických vied Ekonomickej fakulty Univerzity M. Bela v Banskej Bystrici
13. Mason M. A., Wolfinger N. H., Goulden M. (2013). „Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower“, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press

14. Montag J. (2015). „What Drives the Gender Gap? An Analysis Using Sexual Orientation,“ *Kyklos*, Volume 68, Issue 4, pp. 577-608
15. Niederle, M., Vesterlund L., (2007). „Do Women Shy away from Competition? Do Men Compete too Much?,“ *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122, No. 3: 1067-1101
16. Pytliková, M. (2015). *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*, IDEA CERGE, Praha
17. Šatava J. (2016). „Daňový systém snižuje motivaci matek s menšími dětmi k práci: Doporučení a jeho vyhodnocení“, IDEA, Praha
18. Večerník, J. (2001). *Mzdová a příjmová diferenciacie v české republice v transformačním období*, Sociologický ústav AV ČR
19. Zajíčková, D., Zajíček, M. (2016). Komparace struktury spotřeby domácností zaměstnanců a důchodců v ČR. In: *RELIK Reprodukce lidského kapitálu*. Praha: VŠE. ISBN 978-80-245-2166-4. s. 641-653 (13 s.).

Kontakt

Ing. Drahomíra Zajíčková

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Dělnická 213/12,

170 00 Praha 7

e-mail: drahomira.zajickova@vupsv.cz

Mgr. Ing. Miroslav Zajíček, MA, Ph.D.

Vysoká škola ekonomická v Praze

Nám. W. Churchilla 4

130 67 Praha 3

email: zajicek100@gmail.com